

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ У СТУДЕНТІВ–ЕЛЕКТРОМАШИНОБУДІВНИКІВ В УМОВАХ НТУ «ХПІ»

Постановка проблеми. Нинішній етап розвитку інженерної діяльності характеризується системним підходом до вирішення складних науково-технічних завдань, звертанням до всього комплексу соціально-гуманітарних, природничих і технічних дисциплін. Підкреслимо, що структура сучасної інженерної діяльності ускладнюється, і нині більшої питомої ваги набувають такі її види, як винахідництво, проектування, конструювання, розроблення технологій, інженерні наукові дослідження, організація виробництва. Особливо слід виокремити організаційно-управлінську діяльність.

Сучасний інженер стає не просто фахівцем, що вирішує вузькі професійні завдання. Як керівник вищої чи середньої ланки, він змушений розв'язувати найрізноманітніші проблеми керування, що стосуються задоволення попиту споживачів при швидкій окупності й надійності ефекту від інвестицій, орієнтуванні на новітні технології та способи високопродуктивної діяльності виробничих і комерційних фірм [9, с.35]. Тому першочергового значення набуває підготовка професійних інженерів-керівників в умовах технічного університету.

Зв'язок проблеми з найважливішими науковими задачами витікає з основних вимог до інженерів, що були сформовані на Третньому всесвітньому конгресі інженерної освіти (Великобританія, м. Портсмут, 25-27 вересня, 1992 р.), серед яких виділяється - сформованість особистої та професійної відповідальності, що ґрунтується на екологічному мисленні, загальнолюдських цінностях і моралі. **Зв'язок проблеми з практичними**

завданнями витікає з основних складових психолого-педагогічної моделі інженера-керівника, серед яких ведучими є компетентність в сфері керування [6, с. 49].

Аналіз останніх наукових праць. Вивченню проблем компетентності присвячено значну кількість публікацій. Так, проблеми формування особистості інженера знайшли своє відбиття в роботах М. Добрускіна, А. Мамалуй, В. Марігодова, Ю. Палехи, О. Пономарьова, О. Романовського, П. Скляра, А. Слободянюка, Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО та інших. В той же час дослідженню управлінської компетенції студентів конкретних спеціальностей як необхідної умови формування компетенції майбутніх інженерів-керівників в педагогіці управління присвячено недостатньо праць. **Тому основна мета** статті і полягає в розкритті даної проблеми.

Завданням дослідження є застосування семінарських занять як ефективної форми педагогічного впливу на виховання компетентності серед студентів електромашинобудівників – майбутніх керівників в Національному технічному університеті «Харківському політехнічному інституті».

Виклад основного матеріалу. Класик вітчизняної педагогічної науки А. Макаренко неодноразово наголошував, що «майстром може стати кожний, якщо йому допоможуть і якщо він сам працюватиме» [3, с.217]. Тому, щоб стати компетентним спеціалістом, молодий інженер повинен наполегливо оволодівати не тільки спеціальними технічними знаннями, а й постійно удосконалювати свою майстерність завдяки вивченню філософії, психології, педагогіки та інших дисциплін з курсів викладання технічного університету.

Як відзначали В. Астахов, Л. Белова, А. Мамалуй, О. Романовський, О. Пономарьов, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ в своїй монографії « в сучасних умовах одним із основних напрямлень стратегії гуманізму освіти і одночасно одним з визначальних компонентів професійної компетентності спеціаліста є висока професійна культура» [1, с. 156].

Але, як показують соціологічні опитування, незначна доля успіху інженера-керівника залежить від його професійної компетенції, а здебільшого цей успіх пов'язаний з умінням працювати з людьми [8, с.81]. Тому питання повинно ставитись таким чином, щоб майбутній спеціаліст електромашинобудівної галузі не лише добре знав техніку і технологію виробництва, успішно вмів виконувати інженерні завдання, але і мав змогу знайти відповіді на такі запитання: на якому місці більш ефективно використати конкретного працівника, як створити більш комфортні умови праці, використовуючи індивідуальний підхід.

Важливою характеристикою професійної культури майбутнього інженера-керівника електромашинобудівного сектора є також взаємозв'язок та взаємообумовленість з особистою ціннісною орієнтацією та морально-етичною парадигмою людини, з професійною етикою, характерною для кола його спілкування. Дійсно, найчастіше за все морально-етичні норми та принципи або кодекси поведінки, пов'язані безпосередньо зі спільною професійною діяльністю представників цієї конкретної професійної групи, виступають як наслідок більш адекватної оцінки цінності людини як керівника і особистості в його професійному середовищі. Таким чином, вказані норми та принципи сприяють утвердженню авторитета та пріоритета особистості не тільки як керівника, але і як осередка гуманності міжособистих відношень. Це визнання з боку колег сприяє розкриттю творчого потенціалу людини, її особистістій і професійній самореалізації.

Вітчизняні фахівці з психології та педагогіки управління наголошують на тому, що пошук шляхів активізації людського фактора всередині організації та врахування соціально-психологічних особливостей є однією з вирішальних умов підвищення ефективності діяльності будь-якого закладу, підприємства або фірми [2, с.4]. Тому актуальним на сучасному етапі підготовки інженерів-керівників електромашинобудування є психолого-педагогічна підготовка фахівців.

Серед дидактичних форм, які застосовуються в НТУ «ХПІ» під час викладання дисципліни «Психологія та педагогіка» використовуються лекційні, семінарські, індивідуальні заняття та консультації.

Семінарське заняття в вузі передбачає обговорення студентами питань із тем, визначених робочою програмою. Семінарські заняття проводяться у формі співбесіди

(просемінар), рецензування та обговорення рефератів і доповідей, дискусій. Семінари сприяють розвитку творчої самостійності студентів, поглиблюють їх інтерес до науки та наукових досліджень, виховують педагогічний такт, розвивають культуру мовлення, вміння та навички публічних виступів, участі в дискусіях, що сприяє формуванню умінь та навичок, пов'язаних з управлінським спілкуванням.

Методична розробка включає план семінару (тему, мету, час, місце проведення, навчальні питання, матеріальне забезпечення, літературу), методичні рекомендації для його підготовки та проведення, роботу з літературою. Проведення семінару повинно базуватися на змісті лекційного навчального матеріалу, тому доцільно, щоб викладачі, які проводять лекції та семінари обов'язково узгоджували тематику проведених занять, своєчасно корегували тематику семінарів у зв'язку з непередбаченими навчально-виховним процесом факторами (наприклад, святкові дні).

Методичними вимогами до проведення семінарів та їх апробацією в умовах НТУ «ХПІ» щодо формування управлінської компетенції у студентів електромашинобудівного факультету авторка вважає:

1). Основною метою семінарів є не стільки перевірка знань, скільки розвиток самостійного мислення, вміння відстоювати свою позицію шляхом логічного доведення. Семінар – це відповідний синтез опрацьованої студентами літератури, співвідношення його з матеріалами лекції, формування умінь критично оцінити різні джерела знань. Семінарське заняття – найскладніша форма навчального процесу. Йому властиві чотири основні функції: поглиблення, конкретизація і систематизація знань, отриманих студентами на попередніх етапах навчання (лекції, самостійна робота, консультації); розвиток навичок самостійної роботи, формування правильних методів мислення, уміння логічно доводити свою точку зору; контроль за ступенем і характером засвоєння матеріалу студентами [5, с.18].

2). На початку семінару обов'язковим є вступне слово викладача, коротке обґрунтування актуальності та професійного значення теми, мети та завдань семінару, при цьому особлива увага приділяється значенню даної теми для розвитку управлінської компетенції інженера. Необхідним авторка вважає ціннісно-мотиваційний аспект початку заняття, так як ціннісний елемент пронизує традиції колективу. Він виступає тим стрижнем, на базі якого відбувається відтворення організаційної культури інженера-керівника, яка є необхідним компонентом управлінської компетенції.

3). Хід заняття передбачає спрямування обговорення у русло дискусії, використовуючи метод доказів, переконань. Викладач стежить за розкриттям теми, коригує відповіді, активно бере участь у обговоренні, при цьому враховується професійна направленість інженера-керівника, яка пов'язана з міжособистісними відносинами в колективі, що досить часто супроводжуються виникненням конфліктів між співробітниками. Уникнути конфліктів неможливо, але і залишати їх без уваги не можна, тому що конфлікт може викликати непередбачені негативні, навіть руйнівні наслідки. Тому для керівника надзвичайно важливим є попередження розгортання конфлікту. Під час дискусій викладач створює ситуаційні задачі, пов'язані з хибними діями керівника: порушенням службової етики, порушенням трудового законодавства, несправедливою оцінкою підлеглих і результатів їхньої праці. Студенти вчаться вирішувати такі конфлікти за допомогою організаційних та міжособистісних способів.

Крім вирішення конфліктів також метою керівництва людьми є цілеспрямований вплив на поведінку і позиції окремих осіб та колективів для забезпечення належної ефективності їхньої діяльності відповідно до конкретних чи довгострокових задач, перспектив та планів. Переконавання являє собою основний, найбільш універсальний метод керівництва, який ґрунтується на активізації розумової діяльності людини, на зверненні до раціональної сторони її свідомості. Науці та мистецтву переконання завжди приділялася величезна увага через його значення у забезпеченні ефективності управління. Основними засобами переконання виступають графічний знак, образ, слово, тембр мовлення, жест, міміка, емоційно-вольові стани, ритм мовлення і дій, світло і колір наочного засобу, результати

праці, соціальний чи психологічний статус і авторитет того, хто переконує. Компетентні викладачі НТУ «ХП», враховувати засоби переконання, знайомлять студентів електромашинобудівного факультету з прийомами переконання. Серед них першим виступає правило Гомера, згідно з яким черговість аргументів, що наводяться під час бесіди, істотно впливає на силу їхньої переконливості. Другим правилом вважається прийом Сократа, згідно з яким для одержання позитивного рішення з важливого питання його в розмові необхідно поставити на третє місце, виклавши перед ним два коротких для співрозмовника питання, на які він без затруднення відповість «так». Встановлено та доведено наукою, що коли людина говорить або чує слово «ні», у її кров надходять гормони адреналіну, які налаштовують її на боротьбу. І навпаки, слово «так» призводить до виділення специфічних «гормонів задоволення» або ендорфінів. Третім прийом переконання є правило Паскаля, його сутність полягає в тому, що неприпустимо «заганяти співрозмовника в кут», необхідно давати йому можливість «зберегти обличчя». Для цього необхідно співрозмовнику запропонувати таке рішення, яке дасть йому з честю вийти зі скрутного становища – це не тільки допоможе йому прийняти вашу точку зору, а викличе у нього почуття вдячності до вас. Під час обговорення використовується багато інших прийомів, але головним серед них є те, що всі вони тісно взаємопов'язані між собою і взаємозалежні [7, с.110-113].

4). В завершальній частині семінару, викладач підбиває підсумки відповідей та аналізує обговорені питання. Акцентує увагу на позитивних моментах заняття, називає недоліки і вказує шляхи їх виправлення. Вислуховує оцінку, побажання, критичні зауваження безпосередніх учасників семінару.

5). Враховуючи перехід освіти до Болонського процесу, необхідним є введення самостійного вивчення певних тем студентами. Тому семінари виступають також формою підведення підсумків самостійної роботи студентів. Живе, творче обговорення найважливіших і найсуттєвіших питань теми на семінарах не повинно підмінятися методом «запитання-відповіді». Виступи студентів не можуть просто переказувати тексти лекцій та навчальні посібники. Доцільно обговорити на семінарах тільки ті питання, які не могли бути достатньо висвітлені на лекціях та вивчені студентами самостійно, при цьому обов'язковим є акцент викладача на розвиток умінь та навичок, необхідних майбутньому інженеру - керівнику.

6). В кінці заняття виставляються академічні оцінки, які складаються з: оцінювання показаних знань та умінь студента щодо вивченої теми, самостійного вивчення певного розділу теми та його активної позиції під час проведення семінару.

Таким чином, проаналізувавши педагогічні умови формування у студентів управлінської компетенції під час проведення семінарів можна зробити такі **висновки з дослідження**:

1. У сучасних умовах ще недостатня увага приділяється формуванню компетенції сучасних інженерів-керівників електромашинобудівних факультетів, тоді як вона повинна виступати одним із домінуючих чинників його професійної підготовки.

2. Викладачам технічних університетів необхідно враховувати важливість застосування такої форми педагогічної взаємодії як семінар, але для того, щоб вона була більш ефективною необхідно постійно удосконалювати свою педагогічну майстерність.

Перспективою подальших розвідок авторка вважає дослідження ефективності проведення індивідуальних занять та консультацій по дисципліні «Психологія та педагогіка» серед студентів електромашинобудівного факультету НТУ «ХП».

Література:

1. Астахова В.И, Товажнянский Л.Л. и др. Стратегия гуманизма: (Из опыта работы научно-учебного комплекса НТУ «ХПИ» - ХГУ»НТА»). – Х.: Изд-во НУА, 2004. – 212 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: Міленіум, 2003. – 344с.
3. Макаренко А.С. Воспитание гражданина. – М.: Просвещение, 1968. – 374 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.

5. Петрик О.І., Арцишевський Р.А. Види навчальних занять у вузі: теоретичні основи та методики проведення: Метод.матеріали. – Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. Держ. Ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. – 40 с.
6. Романовський О.Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія. – Х.: Основа, 2001. – 312 с.
7. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лаврентьєва А.О. Психологія управління: Навч. посібник. – Х.: НТУ «ХПІ», 2001. – 161 с.
8. Скляр П.П. Гуманізація освіти у життєвих перспективах майбутніх інженерів: Монографія. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля, 2007 – 288с.
- 9.Товажнянский Л.Л., Романовський О.Г. Керівник – професіонал нової формації (Нові аспекти удосконалення вищої технічної освіти на сучасному етапі) // Вища освіта, № 1, 2002. – с. 34-39.

В статье раскрывается роль семинарских занятий во время преподавания дисциплины «Психология и педагогика» с целью формирования управленческой компетентности у студентов – будущих инженеров электромашиностроения.

In the article the role of seminar employment is opened during teaching discipline «Psychology and pedagogics» with the purpose of formation of competence at students – the future engineers of electromachine engineers.